



Communiqué de Presse de la CGT Capgemini

Les mobilisations des salarié(e)s entendues par la direction

11 février 2015

Les salarié(e)s Euriware-Capgemini ont répondu présents à l'appel à la grève de la CGT de jeudi 5 février 2015 et de mardi 10 février.

Face à ces deux mobilisations, encore une fois inhabituelles dans l'univers du Groupe Capgemini, la direction ne pouvait pas rester sourde au fort mécontentement des salarié(e)s Euriware racheté(e)s et bradé(e)s par leur ancien actionnaire, le Groupe AREVA.

Comme nous le disions jeudi dernier, les négociateurs ne pouvaient obtenir plus qu'avec le soutien des salarié(e)s en action.

Ce matin, au lendemain d'une réunion de négociation qui sera certainement la dernière, nous pouvons dire que les salarié(e)s en lutte ont été entendu(e)s.

Des avancées significatives ont été obtenues. Un bilan succinct de nos revendications et de ce que nous avons obtenu hier :

- **La CGT demandait: La compensation à 100% des pertes (intéressement, abondement, participation, 2 jours de fractionnement et prime vacances).**
- **La direction accorde la compensation de 100% de la valeur de l'intéressement 2015, sans faire jouer le critère de niveau de rémunération et l'intègre au salaire théorique annuel (SAT). Sauf pour ceux qui ont un variable et qui verront cette valeur intégrée à 50% dans cette prime sur objectifs. L'intéressement est transformé en salaire et distribué de manière égale quelque soit le salaire de chacun(e).**
- **La CGT demandait: Le maintien de la prime vacances pour les enfants majeurs à charge.**
- **La direction accorde le maintien d'une prime de 147€ par enfant à charge de moins de 21 ans au 1er juillet 2015, et jusqu'à ses 21 ans révolus.**
- **La CGT demandait: Pour les salarié(e)s en horaire standard : mutualisation des 15 minutes de réduction du temps de travail quotidien sous forme de ½ journées.**
- **La direction accorde une compensation financière annuelle équivalente à 4 jours de travail.**
- **La CGT demandait: La pérennisation des primes de transports et des remboursements d'indemnités kilométriques historiques sur les bassins d'emplois AREVA.**
- **La direction accorde une intégration de ces primes et indemnités dans le SAT.**

Malgré tout, certaines de nos revendications restent sans réponse, à savoir :

- Aucune perte de jours de repos pour les travailleurs de nuit.
- Pour les salarié(e)s en modalité 2 (forfait 39 heures hebdomadaires) : paiement des jours supplémentaires travaillés (entre 1 et 5 par an)
- Maintien de la rémunération des 3 jours « enfant malade » annuels.

La négociation semble bien terminée ce matin, et donc les marges de manœuvre possibles très restreintes. Nous devons recevoir avant la fin de semaine le texte définitif du projet d'accord. Nous devons être vigilants aux formulations de cet accord, notamment sur la méthode de calcul de la prime de compensation annuelle sur la base du SAT recalculé avec les compensations obtenues.

Nous devons également faire nos calculs, pour bien vérifier que les petits salaires cette fois ne sont plus les « dindons de la farce ».

Nous commençons dès aujourd'hui à informer les salarié(e)s dans des assemblées générales sur les sites Euriware-Capgemini. La CGT ne prendra sa décision quant à avaliser ou non ces dernières propositions de la direction qu'après avoir consulté les salarié(e)s mobilisé(e)s depuis une semaine.

Un enseignement de cette nouvelle étape de l'intégration des Euriware dans le groupe Capgemini, que devons retenir à nouveau les salarié(e) : Ceux qui luttent peuvent gagner, ceux qui ne luttent pas ont déjà perdu.